

人事労務担当者が知っておくべき 基礎知識を1日で学ぶ



人事労務基礎セミナー

セミナーのポイント

- ・人事労務担当者に必須の法律基礎知識を習得します。
- ・多岐にわたる日常の人事労務業務について、法令等に基づく正しい業務処理の方法を理解します。
- ・最近の関係法令改正情報を把握します。

対象

- 人事労務部門の管理者・担当者
- 労働組合執行部の方
- 本内容について理解を深めたい方

とき 2021年5月18日(火)
10:00~16:30

ところ レクザムホール(香川県県民ホール)
大ホール棟5階 第1・第2会議室
高松市玉藻町9-10
TEL(087)823-3131

講師 中村総合経営事務所 所長
特定社会保険労務士/中小企業診断士

なか むら のり ひさ
中村 範久氏

セミナープログラム

1. 採用・労働契約・人事異動の基礎知識

- (1)労働条件の明示内容と明示方法とは？
- (2)有期労働契約を行なう際のトラブル防止のポイントは？
※2018年4月から、無期転換申込権が発生
- (3)試用期間の位置づけと期間中の処遇は？
- (4)配置転換・職種変更・出向は、業務命令で行なっているのか？
～在籍出向と転籍出向を明確に区別しているか？

2. 労働時間・休日・休暇の基礎知識

- (1)そもそも、労働時間とは何か？
～手待ち時間と休憩時間の違いとは？
- (2)変形労働時間制、みなし労働時間制、フレックスタイム制とは？
- (3)休日と休暇の違い、振替休日と代休の違いは？
- (4)時間外・休日労働に関する労使協定(36協定)のチェックポイントは？
→2021年4月からの36協定新様式とは？
- (5)いわゆる管理職には、割増賃金を支払わなくていいのか？
- (6)いわゆる営業職には、割増賃金を支払わなくていいのか？
- (7)年次有給休暇の運用上の注意点は？

3. 退職・解雇、定年の基礎知識

- (1)退職と解雇の違いは？
- (2)普通解雇と懲戒解雇の違いは？
- (3)人員整理による普通解雇を行なう場合、どんな条件が必要か？
- (4)解雇予告はいつ、どのように行なえばいいのか？
- (5)懲戒解雇を行なうには労働基準監督署の認定が必要なのか？
- (6)一定期間以上行方不明の社員に対する当然退職の規定は明確か？
- (7)高齢者雇用安定法の改正内容は？(2021年4月1日施行)
→70歳までの高齢者就業確保措置(努力義務)の新設
- (8)定年退職後の継続雇用に関する留意点と主な裁判例は？
※継続雇用の際の無期転換の例外とは？

4. 賃金の基礎知識

- (1)正しい割増賃金の単価計算式、割増率とは？

- (2)定額残業代支払を合法化する方法は？
- (3)懲戒解雇等の場合の退職金不支給・減額の規定は明確か？
- (4)賃金請求権の消滅時効期間の延長等とは？
(2020年4月1日施行)
- (5)「同一労働同一賃金ガイドライン」等の内容とは？
(2020年4月1日施行、中小企業は2021年4月1日施行)

5. 健康管理の基礎知識

- (1)使用者の安全配慮義務とは？
(労働安全衛生法、労働契約法)
- (2)採用時に、本人の健康情報をどこまで入手してよいのか？
(個人情報保護法)
- (3)健康診断を適切に実施しているか？従業員の受診義務を明確にしているか？
- (4)安全衛生管理体制は明確か？産業医等を選任しているか？
- (5)1ヶ月の時間外労働時間数と過労死認定との関係は？
～過労死とされる恐れがあるのは、1ヶ月何時間超の時間外労働か？
- (6)医師による面接指導が義務づけられるのは、どんな場合か？
- (7)メンタル不調による休職期間中の処遇、復職時の条件は明確か？会社指定の医師による診断書等は明確か？再発の際の期間の通算は明確か？

6. 最近の法改正情報

- (1)パワーハラスメント防止対策の法制化
(2020年6月1日施行、中小企業は2022年4月1日施行)
→法律で初めてパワーハラスメントを定義
→事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務(相談体制の整備等)を新設
→事業主に対して、パワーハラスメントに関する研修の実施その他の必要な配慮を行なう努力義務を新設
→措置の適切・有効な実施を図るための指針を整備 等
- (2)育児・介護休業法施行規則等の改正
(2021年1月1日施行)
→子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得が可能に

